



Concepto 076561 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000076561

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000076561

Fecha: 22/02/2023 09:22:56 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Situaciones Administrativas, Encargo Radicado: 20232060030762 del 16 de enero de 2023.

Acuso recibo de su petición, a través de la cual manifiesta diversas inquietudes acerca del proceso interno que se está realizando en METROSALUD E.S.E para otorgar un encargo, por lo que, para un mejor desarrollo y entendimiento de las respuestas me permito responderlas una a una en el mismo orden de presentación, así:

¿Se puede acceder al encargo de un empleo, cuando el funcionario se encuentra en un cargo inmediatamente anterior y cumple con condiciones y requisitos?

A lo referido anteriormente en su consulta, le informo lo establecido por el Decreto 1083 de 2015¹ sobre la figura del encargo:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.41 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Del mismo modo, me permito manifestarle lo establecido por la Ley 909 de 2004²:

“ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de

empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique". (subrayado nuestro, fuera del original).

Asimismo, la circular conjunta 0117 del 29 de julio de 2019³ emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública establece:

"El inciso segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera con evaluación de desempeño sobresaliente, el encargo debe recaer en el servidor con derechos de carrera que tenga la más alta calificación "(...) descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio (...)", en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral propio adoptado por la entidad o por el sistema tipo definido por la CNSC.

En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, Art. 25 Ley 909 2004, con servidores de carrera administrativa.

Titulares del derecho de encargo: el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado y en atención a sus oficios de consulta relacionados con la misma materia, se reitera que no resulta viable otorgar encargo al empleado que desempeña un empleo del nivel asistencial o técnico en un empleo del nivel profesional, en el entendido que, el término "el cargo inmediatamente inferior" se debe aplicar dentro del mismo nivel jerárquico del empleo a proveer.

De otra parte, se evidencia que la norma fija los requisitos para proceder a garantizar el reconocimiento al derecho preferencial de encargo de manera taxativa, y como consecuencia aun teniendo estudios del nivel profesional la experiencia que se adquiere en empleos del nivel técnico no puede ser acreditada para empleos del nivel profesional.

¿Se puede surtir un ascenso cuando los funcionarios cumplan de igual forma con las condiciones y requisitos del cargo?

En relación con este interrogante sea lo primero señalar que la Constitución Política establece:

"ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales

previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (...)" (Subrayas fuera del texto).

Sobre el particular señala la ya citada Ley 909 de 2004:

"ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos.

Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley". (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo señalado, efectivamente los empleados podrán ser ascendidos previa la superación del concurso y el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del empleo, que haya sido adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

¿Puede acceder un funcionario en carrera administrativa que se desempeña en el cargo de técnico administrativo a un cargo profesional; teniendo título profesional, experiencia relacionada y NO experiencia profesional?

Se reitera que no es resulta viable otorgar encargo al empleado que desempeña un empleo del nivel asistencial o técnico en un empleo del nivel profesional, en el entendido que, el término "el cargo inmediatamente inferior" se debe aplicar dentro del mismo nivel jerárquico del empleo a proveer; de otra parte respecto de la experiencia que se debe acreditar será la que el manual de funciones y competencias respectivo señale.

¿Si este empleado ha desempeñado funciones similares a la del cargo convocado como técnico en la empresa durante más de dos años; ¿puede aceptarse como experiencia relacionada para este cargo?

No, puesto que la experiencia que se expedirá será como la desarrollada en un empleo del nivel técnico.

¿Es imperativo en la norma, que para acceder a un cargo superior o profesional se debe tener experiencia profesional relacionada?

Los requisitos que deberán cumplir los empleados serán los establecidos en los manuales de funciones y competencias respectivos.

Al respecto el Decreto-Ley 782 de 2005⁴ establece:

"ARTÍCULO 13. Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. De acuerdo con la categorización establecida para los Departamentos, Distritos y Municipios y de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, las autoridades territoriales deberán fijar en los respectivos manuales específicos las competencias laborales y los requisitos, así:

13.1. Las competencias se determinarán con sujeción a los siguientes criterios, entre otros:

13.1.1. Estudios y experiencia.

13.1.2. Responsabilidad por personal a cargo.

13.1.3. Habilidades y las aptitudes laborales.

13.1.4. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.

13.1.5. Iniciativa de innovación en la gestión.

13.2. Los requisitos de estudios y de experiencia se fijarán con sujeción a los siguientes mínimos y máximos:

(...)

13.2.3. Nivel Profesional

Para los empleos del orden Departamental, Distrital y Municipal:

Mínimo: Título profesional.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia”.

De acuerdo con lo señalado, los servidores que quieran ser encargados deberán contar con la experiencia que al manual de funciones señale; en este sentido la experiencia, en los términos del artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, citado se define así:

“Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo”. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Así las cosas, la experiencia profesional se adquiere en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo, de manera que no es posible adquirirla en un empleo del nivel técnico.

¿El ascenso en Colombia se logra con la condición de experiencia profesional (caso puntual), negando un sistema de capacitación formal e informal que permita ascender encargarse a los funcionarios que tienen formación de técnicos o auxiliares en carrera administrativa y que acuden a un sistema de capacitación y profesionalización del empleo?

Se reitera lo señalado en el punto 2.

¿Cómo se entiende el sistema de movilidad horizontal que trae la ley 1960 de 2019, la cual pretendía provisionar empleos vacantes por ascenso siendo un incentivo del personal de planta de la misma entidad, aplicando la movilidad a cargos superiores a los funcionarios que cumplan con los requisitos según manual vigente, después de capacitarse, tener experiencia dentro de las entidades y cobrando un cambio importante en la ley, para promover la profesionalización y mejorar las condiciones laborales?

Se reitera lo señalado en el punto 2.

Por último, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID 19, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

²“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

³“Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal de entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, de los Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la Ley 909 de 2004”.

⁴“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 14:22:43